

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第96號

原告 吳倩茹

訴訟代理人 彭韻婷律師(法扶律師)

被告 美麗新娛樂股份有限公司

法定代理人 黃世杰

訴訟代理人 方文萱律師

複代理人 游惠青律師

訴訟代理人 周志潔律師

葉子寧律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年7月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

原告於民國106年9月25日起受雇於被告公司，勞保投保單位
起初仍為美麗華娛樂股份有限公司，自107年6月27日起改由
實際雇主之被告公司（原證1），原告初期擔任外場人員，嗣
後擔任內勤行政助理，每月薪資為新臺幣（下同）32,000元
（原證2）。被告公司於107年開拓淡海影城據點，故原告配
合被告公司前往拓點之美麗新淡海影城(下稱淡海影城)工
作，並轉調內勤行政助理，嗣並買下該影城附近原租屋處而
成立家庭安居於此。詎料，被告公司於113年11月間因與淡
海影城房東發生爭議，而於同年12月20日公布海影城將於同
年月30日起停止營業（原證4），被告公司復於113年12月25
日通知原告在內之數名員工將於114年1月1日起調往大直或

01 新莊營業據點，原告被通知調往美麗新大直皇家影城(下稱
02 大直影城，原證5)。被告公司雖有補助轉調員工每月2,500
03 元之交通補助費，但原告調職後之上下班交通往返時間加總
04 將長達3小時，造成原告生活極不便利，嚴重影響原告家庭
05 生活起居。原告因認被告公司將原告調職至大直影城(下稱
06 系爭調動)違反勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1第5款規
07 定，申請勞資爭議調解，兩造於114年1月2日進行調解結果
08 調解不成立，原告於調解會議當場主張被告公司違反勞基法
09 第10條之1第5款規定，依據勞基法第14條第1項第6款終止勞
10 動契約，並請求被告公司給付資遣費116,400元及非自願離
11 職證明書(原證7)。原告依勞基法第14條第1項第6款規定終
12 止勞動契約，符合就業保險法第11條第3項規定，是原告請
13 求被告於雙方間勞動契約關係終止後開立註記離職原因為非
14 自願離職之服務證明書予原告，應屬有據。又原告自106年9
15 月25日到職至114年1月2日兩造間勞動契約終止之資遣年資
16 為7年3個月又9天，依新制資遣基數為3.6375，依原告月薪3
17 2,000元計算得請求資遣費為116,400元(計算式：32,000*3.
18 6375=116,400)。為此，爰依勞基法第10條之1第5款、14條
19 第1項第6款、第17條、第19條、勞工退休金條例(下稱勞退
20 條例)第12條第1項，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應
21 給付原告116,400元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年
22 利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原
23 告。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被告辯解略以：

25 (一)被告公司淡海影城自108年開幕以來，原係因應訴外人宏泰
26 人壽保險股份有限公司(下稱宏泰人壽)為開發淡海新市
27 鎮，邀請被告公司開設影城以吸引人潮進駐，促進其當地建
28 案銷售，宏泰人壽原承諾欲整建環境、開設飯店等迄未履
29 行，影城開幕後復經歷新冠疫情三級警戒期而幾近停業，後
30 疫情時代迄今，又遇影音平台崛起，僅以113年與108年之
31 「全國年度電影票房」統計資訊比較，電影票之銷售總票數

01 僅有半數，電影票之銷售總金額亦僅達6成(本院卷第81-84
02 頁)，足見影城經營環境有重大變革，影城銷售額同受影
03 響，被告公司仍苦心經營，未於上述期間任意資遣、調降薪
04 資。另宏泰人壽未積極修繕影城及商場建物瑕疵，導致天花
05 板掉落、漏水嚴重，宏泰人壽於113年11月間收回控制權，
06 致被告公司難以繼續營運淡海影城，為確保員工權益及職場
07 安全，被告公司被迫於113年12月30日暫停影城營業(原證
08 4)，並於114年4月1日終止租約(被證1)而歇業。然為保障影
09 城員工之工作，遂於113年12月25日安排淡海影城員工(原證
10 5)至公司旗下其他影城繼續任職，是被告所為系爭調動實屬
11 「迴避資遣型」之調職。

12 (二)系爭調動符合雙方勞動契約:依兩造間勞動契約(下稱系爭勞
13 動契約，被證2)約定，員工須配合公司經營上所必須之職務
14 調動及支援，原告自入職時起，已知悉被告公司集團性質，
15 並同意被告公司得依其經營所需為職務調動，被告公司無權
16 利濫用之情。且被告公司淡海商場已歇業，系爭調動係企業
17 經營所必須，系爭調動係因淡海影城已無法繼續營運，為確
18 保員工工作權益，始將原告安排於被告公司旗下之影城，屬
19 被告企業經營所必須，且此調動係對於全部駐點人員，並非
20 針對原告個人所為，並無不當動機或有權利濫用。再者，系
21 爭調動就原告工資條件、職務內容並未變更，為原告技術可
22 勝任，被告公司考量原告長期於影城任職，且原告於調派至
23 淡海影城前，即於大直影城任職，對於該營業點之工作環
24 境、業務內容極為嫻熟，遂將原告安排調動至大直影城，其
25 薪資、工作内容等勞動條件完全相同，調動後之工作亦屬原
26 告技術可勝任。另調動後之地點仍屬大臺北地區通勤範圍，
27 被告並已提供交通協助及補貼。而被告確已考量勞工之家庭
28 生活利益，被告公司於安排系爭調動時，亦向原告表明得自
29 行於「9點、9點30分或10點」擇定上班時間，以減緩通勤期
30 間因交通壅塞所生之不適。甚且，被告公司於調派前，亦已
31 先由淡海影城營運經理向原告多次溝通，尊重原告意願，得

01 選擇欲轉調之營業據點(大直/新莊)，並評估原告過往調派
02 經驗，選擇其熟悉之大直影城為調動地點，當已考量勞工家
03 庭生活利益。

04 (三)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約固無理由，惟
05 其終止勞動契約之意思表示，已於114年1月2日勞資爭議調
06 解(原證7)時向被告公司表明，故雙方勞動契約確已終止。
07 本件勞動契約既由原告依其自由意願單方終止，並無勞基法
08 第14條、第17條之適用，原告請求給付資遣費、非自願離職
09 證明書，實無理由等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利
10 判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

11 三、得心證之理由：

12 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
13 民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告
14 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
15 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
16 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
17 高法院17年上字第917號判例參照）。本件原告主張被告所
18 為系爭調動違反勞基法第10條之1第5款規定，伊依勞基法第
19 14條第1項第6款終止系爭勞動契約，並依同法第17條、第19
20 條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費及開
21 立非自願離職證明書等情，為被告所否認，並以上詞置辯。
22 依首揭規定及說明，原告自應就其主張上揭有利於己之事
23 實，盡舉證之責。

24 (二)原告固稱被告所為系爭調動違反勞基法第10條之1第5款規定
25 等語，惟按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，
26 不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企
27 業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規
28 定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作
29 不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
30 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量
31 勞工及其家庭之生活利益。」揆其立法意旨係雇主調動勞工

應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。而勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。經查，依兩造間訂立之系爭勞動契約第5條第4項：「員工須配合公司經營上所必須之職務調動及支援」等語，可知雇主即被告公司依約有調動勞工工作之權利、可能性。次查，被告所辯其所經營淡海影城自108年開幕以來，歷經新冠疫情三級警戒期、影音平台崛起，造成影城銷售額受影響，復因與影城房東即訴外人宏泰人壽與一樓商場經營者發生紛爭，致被告公司於113年12月30日暫停影城營業，並於114年4月1日終止租約(被證1)而歇業等情，此有原告所提出之影城停業公告及被告所提出之114年4月1日函文、電影票房統計資訊等件在卷可參(見本院卷第38、82-84、114-116頁)，復為原告所未爭執，堪予採信。再者，被告公司於淡海影城歇業後，於113年12月25日安排包含原告在內之影城員工至被告公司旗下其他影城繼續任職乙節，亦有原告所提出之人事轉調公告在案可稽(見本院卷第39頁)，則被告所辯系爭調動係因淡海商場歇業，為保障該影城勞工之工作所為，屬被告企業經營所必須，且此調動係對於全部駐點人員，並非針對原告個人所為，並無不當動機或有何權利濫用等語，自屬可採。再者，原告固稱系爭調動違反勞工及其家庭之生活利益，為被告所否認，並辯以：原告調動後工作地點即大直影城，除有大眾交通運輸工具可供原告選擇，且該影城鄰近公車及捷運站，亦屬行政院推出之「基北北桃都會通」之1200元通勤月票交通範圍內，被告於系爭調動後於每月給付交通津貼2500元等節，業據被告提出行政院通勤月票說明(見本院卷第108頁)，復為原告所未爭執，亦堪憑採，是依一般通念，難認系爭調動就原告家庭日常生活有何顯逾可忍受之程度範圍。

01 基上，系爭調動，既已依照雙方勞動契約，且屬被告公司經
02 營所必須，具業務上必要性、合理性，而原告接受調職後所
03 可能產生生活上不利益之程度，未逾勞工可忍受之程度範
04 圍，應認系爭調動未違反勞基法第10條之1規定，此外，原
05 告復未就被告公司有何違反勞動契約或勞工法令，致有損害
06 其權益之事實，舉證以實其說，則揆諸首揭意旨，本件原告
07 依同法第14條第1項第6款終止勞動契約，即屬無據。

08 (三)再按，勞工於依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止
09 契約之情形，固得依同法第14條第4項、第17條、勞退條例
10 第12條第1項規定請求雇主給付資遣費，惟原告既不能證明
11 被告有何違反勞動契約或勞工法令情事，則原告據此為由，
12 主張依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約並請求
13 被上訴人給付資遣費116,400元，即乏所據。又按，勞動契
14 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不
15 得拒絕，固為勞基法第19條所明定，惟所謂非自願離職，係
16 指勞工因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
17 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
18 各款情事之一離職者，就業保險法第11條第3項規定甚明，
19 而本件乃因原告認系爭調動違法而主動請辭，顯與上述非自
20 願離職之要件不符，從而原告請求被告發給非自願離職證明
21 書，洵非有據。

22 四、綜上所述，原告依勞基法第10條之1第5款、14條第1項第6
23 款、第17條、第19條、勞退條例第12條第1項規定，請求被
24 告給付116,400元本息，及開立非自願離職證明書，均為無
25 理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即
26 失所附麗，應併予駁回。

27 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
28 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
29 論述，附此敘明。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 114 年 9 月 5 日

01

02

03

04

05

06